

ПОЛИТИКА ПО ЗАЩИТЕ ОТ СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ, СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Алматы, 2021

Activity supported by the
Canada Fund for Local Initiatives
Activité réalisée avec l'appui du
Fonds canadien d'initiatives locales

Canada 

 **LPRC**
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

Политика по защите от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте

Данный документ подготовлен ОФ «Центр исследования правовой политики» в рамках проекта «Борьба с сексуальными домогательствами на рабочем месте и в общественных местах посредством законодательных реформ, ответственного ведения бизнеса и повышения осведомленности в Казахстане», поддержанного CFLI (Canada Fund for Local Initiatives).

I. ВВЕДЕНИЕ

- (1) Организация «__» (далее — Организация) — это казахстанская организация, которая стремится внедрить передовой опыт в своей повседневной деятельности. При выполнении своей работы от сотрудников ожидаются высочайшие стандарты поведения и профессиональной этики.
- (2) Организация стремится обеспечить безопасную среду для своего сообщества, свободную от дискриминации по любому признаку и от домогательств на работе, включая сексуальные домогательства.
- (3) Организация категорически не приемлет все формы сексуальных проступков, включая сексуальную эксплуатацию, сексуальное насилие и сексуальные домогательства (далее — СЭНД), в своей деятельности. Сексуальная эксплуатация и сексуальное насилие унижают человеческое достоинство и нарушают общепризнанные международные правовые нормы и стандарты. Сексуальные домогательства являются результатом культуры дискриминации и привилегий, основанных на неравных отношениях и динамике власти.

II. ЦЕЛИ ПОЛИТИКИ

- (4) В этой Политике объясняются шаги, которые Организация предпримет для обеспечения безопасной среды, свободной от сексуальных домогательств и насилия. Организация признает необходимость противодействовать любым формам сексуальных домогательств или сексуального насилия.
- (5) Настоящая Политика устанавливает абсолютную нетерпимость Организации к сексуальной эксплуатации, сексуальному насилию и сексуальным домогательствам.
- (6) Настоящая Политика применяется ко всем сотрудникам Организации независимо от их местонахождения, стажерам, волонтерам, работающим в Организации, лицам, нанятым субподрядчиками в качестве консультантов, и лицам, прикомандированным другими организациями, или размещенным в Организации.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Организации рекомендуется интеграция соответствующих положений в трудовые договоры, в договоры оказания услуг, меморандумы о сотрудничестве, договоры с донорами и любые другие соглашения о сотрудничестве.

- (7) Настоящая Политика устанавливает четкие обязательства для руководства Организации предотвращать и реагировать на СЭНД и воздерживаться от поощрения и участия в СЭНД. Действие Политики может выходить за рамки физических помещений и обычного рабочего времени Организации, включая, например, поведение сотрудников на собраниях, мероприятиях, семинарах, тренингах или в социальных сетях.
- (8) Несмотря на то, что проблемы, связанные с СЭНД, могут возникать в результате разницы в полномочиях, они не обязательно ограничиваются поведением одной конкретной группы сотрудников по отношению к другой, например, от старшего персонала к более младшему персоналу. Это может происходить между людьми на одном уровне или вовлекать персонал в неподобающее поведение по отношению к более старшим сотрудникам или субподрядчикам.

III. ТЕРМИНЫ

- (a) «Деятельность, связанная с Организацией», означает любую деятельность, которая финансируется, администрируется или поддерживается Организацией за счет собственных или иных ресурсов, в том числе деятельность, которая существенно влияет, может повлиять или иным образом имеет отношение к Организации, а также деятельность, осуществляемая под эгидой Организации или использования логотипа Организации;
- (b) «Заявитель» — лицо, заявляющее в Организацию или ее партнерам о фактах обвинения в сексуальной эксплуатации, надругательствах или дискриминации любого характера;
- (c) «Пострадавший» — лицо, которое подвергалось или подвергается сексуальной эксплуатации, насилию или домогательствам;
- (d) «Жалоба» или «Сообщение» — обращение Заявителя или Информатора о совершенном акте СЭНД, или предположении, что такой акт был совершен, или о готовящемся акте СЭНД физическим лицом Организации, Партнером или третьим лицом в отношении физического лица Организации. Жалобы могут быть также о таких актах, совершенных физическим лицом Организации в отношении Партнера или третьего лица;
- (e) «Информатор» — сотрудник Организации или партнеров, сообщивший о факте СЭНД;
- (f) «Ложное или злонамеренное сообщение» означает неточное или вводящее в заблуждение заявление, сделанное неосторожно, сознательно или намеренно с целью получения неправомерного преимущества или причинения вреда физическому или юридическому лицу.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Следует учесть, что установление ложности сообщения входит в компетенцию уполномоченных органов. Поэтому данное определение лишь помогает понять ситуацию. Если при рассмотрении сообщения у Организации есть подозрения, что сообщение ложное, то рекомендуется обратиться в правоохранительные органы.

- (g) «Климатические исследования» — это способ мониторинга Организацией ситуации с СЭНД в коллективе, оценка безопасности и дружелюбности среди физических лиц Организации и Партнеров;
- (h) «Политика» означает Политику Организации по защите от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте;
- (i) «Партнеры» означают партнеров, участвующих в деятельности, связанной с Организацией;
- (j) «СЭНД» означает сексуальную эксплуатацию, сексуальное насилие и сексуальные домогательства;
- (k) «Сексуальное насилие» означает фактическое физическое вторжение сексуального характера или угрозу физического воздействия, будь то с применением силы, в неравных или принудительных условиях;
- (l) «Сексуальная эксплуатация» означает любое фактическое злоупотребление или попытки злоупотребления уязвимым положением, дифференцированной властью или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, угрозу или получение финансовой, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица;

- (m) «Сексуальное домогательство» — любое нежелательное сексуальное продвижение, просьба об оказании сексуальной услуги или другое словесное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, которое мешает работе, является условием приема на работу или создает устрашающую, враждебную или оскорбительную среду в связи с деятельностью, связанной с Организацией. Сексуальные домогательства могут иметь место между людьми разного пола или гендера, либо одного пола, и могут быть инициированы любым полом.

ПРИМЕЧАНИЕ:

В отношении детей не рекомендуется использовать термин «сексуальные домогательства». Лучше использовать термин «развращение несовершеннолетних», так как дети в силу своего возраста не осознают неприличные действия и, соответственно, не могут давать согласия. Любые домогательства в отношении детей преследуются уголовным законодательством.

- (n) «Согласие» — это разрешение на флирт, вступление в романтические отношения, половую связь с полным пониманием фактов и без принуждения. Согласие на совершение полового акта не может считаться автоматическим, согласие должно быть дано явно, устно или невербально. Согласие не может считаться полученным, если оно предоставлено под давлением или в ситуациях, когда кто-то не может его предоставить. Согласие можно отозвать в любой момент.

ПРИМЕЧАНИЕ:

В некоторых организациях отношения между сотрудниками запрещены. В образовательных учреждениях отношения сотрудников с обучающимися должны быть запрещены, то же касается медицинских учреждений. Отношения между психологами, психотерапевтами и психиатрами с их подопечными должны преследоваться и наказываться.

Романтические или сексуальные отношения (особенно между менеджером или руководителем и сотрудником, который прямо или косвенно подчиняется этому лицу) имеют тенденцию создавать компрометирующие конфликты интересов. Кроме того, такие отношения могут вызвать у других представление о фаворитизме или предвзятости в решениях о приеме на работу, влияющих на штатного сотрудника. С учетом неравномерного баланса сил в таких отношениях согласие сотрудника является подозрительным и может рассматриваться другими лицами как полученное в результате принуждения или запугивания. Атмосфера, создаваемая подобными проявлениями предвзятости, фаворитизма, запугивания, принуждения или эксплуатации, подрывает дух доверия и взаимного уважения, необходимые для здоровой рабочей среды.

Организация может создать систему уведомлений и далее принять решение о переводе одного из них в другой отдел или предпринять другие действия по согласованию.

- (o) «Физические лица Организации» означает сотрудников Организации, которые осуществляют деятельность в рамках трудового договора или по договору ГПХ;
- (p) «Комиссия» — орган Организации, который занимается принятием обращений, жалоб, ведет мониторинг, готовит отчеты по исполнению данной Политики Руководству/Совету директоров/Учредителям Организации.

IV. ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

- (9) Организация не потерпит никаких форм сексуальной эксплуатации, сексуального насилия или сексуальных домогательств (СЭНД).
- (10) Организация примет все доступные меры для предотвращения, расследования и устранения СЭНД в своей деятельности. Организация будет активно продвигать равенство, чтобы обеспечить коллегиальную, законную и гармоничную рабочую и учебную среду.

ПРИМЕЧАНИЕ:

В связи с этим Организация не должна поощрять любые формы дискриминации на самых высоких уровнях. Например, поздравления с 8 Марта с формулировкой «слабого пола» неприемлемы.

- (11) Организация будет стремиться повышать осведомленность о СЭНД среди физических лиц Организации и ее партнеров-исполнителей, консультантов или партнеров любого другого типа («Партнеры»), участвующих в деятельности, связанной с Организацией.
- (12) Организация предпримет шаги, чтобы побудить своих Партнеров, участвующих в деятельности, связанной с Организацией, соблюдать настоящую Политику или принимать политики и процедуры, соответствующие этой Политике, с целью защиты от СЭНД в деятельности, связанной с Организацией.
- (13) Партнерам рекомендуется иметь политику и/или процедуры, предназначенные для предотвращения нарушений, изложенных в настоящей Политике.
- (14) Партнерам рекомендуется иметь политику и/или процедуры, разработанные для обеспечения предотвращения, обнаружения, расследования, корректирующих действий и, при необходимости, привлечения к ответственности и отчетности в государственные органы, уполномоченные осуществлять уголовное или административное преследование за правонарушения СЭНД в деятельности, связанной с Организацией. Это включает защиту от мести фактических и очевидных пострадавших от СЭНД, свидетелей и информаторов; и процедуры для выявления рисков, связанных с СЭНД, а также для предотвращения, сообщения, расследования и устранения СЭНД в деятельности, связанной с Организацией.
- (15) Партнерам рекомендуется проявить должную осмотрительность, если это необходимо или желательно, в соответствии с их собственными внутренними правилами и обычной практикой при работе с фондами, за управление которыми они несут ответственность совместно или отдельно от Организации по совместной деятельности в соответствии с настоящей Политикой.
- (16) Организация оставляет за собой право прекратить договорные отношения с Партнером в случае нарушения этих политик и процедур. Организация будет привлекать к дисциплинарной ответственности или применять другие меры по исправлению положения в случае нарушения настоящей Политики в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

V. ДЕЙСТВИЯ, ЗАПРЕЩЕННЫЕ НАСТОЯЩЕЙ ПОЛИТИКОЙ

- (17) Организация, запрещая все формы сексуальной эксплуатации, сексуального насилия или сексуальных домогательств, считает следующие действия формой сексуальных домогательств. Эти примеры приведены в качестве руководящих указаний и не являются исчерпывающими при определении того, имело ли место нарушение этой Политики.

- (a) Физические: неприятные или нежелательные для человека действия и предложения, которые включают в себя похлопывания по любой части тела, пощипывания, поглаживания, объятия и поцелуи, ласки или любые другие подобные физические контакты.
- (b) Вербальные: нежелательные просьбы и требования сексуального характера, включая требование свиданий, когда явно или скрыто могут обещаться выгоды или негативные последствия по службе. Словесные оскорбления или шутки сексуального характера, неприятные лицу: высказывания о национальности, расовой принадлежности, фигуре или внешнем виде; непристойные анекдоты; пошлые высказывания; намеки или действия. Эти же предложения могут быть сделаны через письма, электронные письма, сообщения, эмоджи, мемы, картинки, пересылку постов, сториз и твитов.
- (c) Невербальные: многозначительные взгляды, оскорбительные или неприличные звуки, присвистывание, непристойные жесты.
- (d) Психологическое насилие: создание устрашающей, враждебной, невыносимой или оскорбительной рабочей обстановки путем неприятных или нежелательных для служащих разговоров, предложений, просьб, требований, физических контактов или проявлений внимания, сексуального или иного неподобающего содержания.
- (e) Демонстрация или обсуждение любых письменных или графических материалов, в том числе календарей, плакатов и мультфильмов, которые содержат сексуальные подтексты или демонстрируют враждебность по отношению к отдельному человеку или группе людей из-за пола, а также нежелательный показ или публичный показ порнографических изображений, аудио- и видеоматериалов.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

(18) Организация

Организация должна придерживаться руководящих принципов данной Политики и способствовать созданию и поддержанию среды, препятствующей СЭНД. В Организации не должны поощрять или участвовать в СЭНД.

(19) Физические лица Организации

При наличии средств защиты от преследований сотрудники Организации обязаны сообщать о любых подозрениях о совершенном СЭНД как можно скорее после того, как они узнают об этом, HR-службе/Комиссии и сотрудничать в расследовании и иных внутренних процедурах.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Организации следует предусмотреть каналы, по которым будут приниматься сообщения о совершенном или предполагаемом СЭНД. Этим каналом может быть и HR-служба или Комиссия, или любой другой орган по решению Организации.

При условии наличия средств защиты от преследований любой руководитель, менеджер или другое такое лицо Организации, получившее добросовестное сообщение о совершенном СЭНД, обязан незамедлительно передать такой отчет HR-службе/Комиссии.

Физические лица Организации не должны взаимодействовать с третьими сторонами, которые поощряют или участвуют в СЭНД.

(20) Партнеры

Партнеры не должны прямо или косвенно поощрять или терпеть любые формы СЭНД или любое поведение, эквивалентное СЭНД.

- a) В той степени, в которой это разрешено казахстанским законодательством, незамедлительно информировать Организацию по установленным каналам о совершенном или предполагаемом СЭНД или о любом поведении, эквивалентном СЭНД, в связи с деятельностью, связанной с Организацией.
- b) В той степени, в которой это разрешено казахстанским законодательством, сотрудничать с Организацией в любом расследовании сообщений о СЭНД или любом поведении, эквивалентном СЭНД, и принимать все соответствующие меры для обеспечения настоящей Политики.
- c) В случаях достигнутых соглашений требовать от всех своих партнеров, включая субподрядчиков, осуществляющих деятельность, связанную с Организацией, соблюдения положений настоящего параграфа и действовать соответствующим образом.

VII. ПРОЦЕДУРЫ

- (21) Любое физическое или юридическое лицо должно сообщать HR-службе/Комиссии о любых фактических или предполагаемых действиях, входящих в СЭНД, как можно скорее. Если сообщение не относится к сотрудникам Организации, Комиссия порекомендует, следует ли передать сведения соответствующему партнеру Организации с согласия лица.
- (22) Сообщения о фактических или предполагаемых действиях СЭНД от или против сотрудников Организации должны быть отправлены по электронной почте _____, по горячей линии _____ или в письменном виде в HR-службу.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Комиссия — это условное обозначение органа, который рассматривает сообщения о СЭНД. После получения жалобы или сообщения HR-службой (или другим подразделением Организации по вашему выбору) о том, что может иметь место нарушение этой Политики, это лицо может уведомить высшее руководство и рассмотреть жалобу с юристом Организации. Это будет упрощенное рассмотрение дел касательно СЭНД.

Главное — учесть в процедурах конфликты интересов, чтобы при рассмотрении дел по СЭНД в рассматриваемом органе не были родственники, супруга обвиняемого, его непосредственные подчиненные или руководители. Рассматривающее лицо должно быть независимым и иметь соответствующие полномочия.

(23) Сообщения по возможности должны содержать:

- ФИО, отдел и должность лица или лиц, предположительно совершающих СЭНД; описание инцидента(ов), включая дату(ы), место и ФИО свидетелей (при наличии таковых).
- Влияние инцидента(ов) на способность Заявителя/Информатора выполнять свою работу или на другие условия его работы.
- ФИО других лиц, которые могли стать объектом такого же или подобного преследования.

- Какие шаги, если таковые имеются, предпринял Заявитель/Информатор, чтобы попытаться остановить СЭНД.
- Любая другая информация, которую Заявитель/Информатор считает относящейся к жалобе.

(24) Анонимные жалобы и сообщения рассматриваются с целью климатических исследований и мониторинга. В зависимости от отдельных фактов, степени, в которой должны быть приняты меры, и других обстоятельств Комиссия может инициировать рассмотрение анонимного обращения и принимать по ним решения в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Анонимное заявление о СЭНД не может служить автоматическим основанием для увольнения, Организация должна инициировать полноценное расследование в случае серьезных обвинений. Комиссии необходимо определить, оправдано или возможно ли расследование. Некоторые жалобы не требуют расследования, в то время как иные могут даже не требовать последующих действий (например, личные конфликты, не нарушающие положения настоящей Политики, не требуют расследования).

Сосредоточьтесь на представленных (предполагаемых) фактах и сделайте все, что в ваших силах, с тем что вам дано. Алгоритм действий может быть следующий:

- *возьмите интервью у тех, кто, как вы знаете, причастен к этому;*
- *если в жалобе указана только определенная группа, место или отдел, начните с разговора с другими сотрудниками, которые, возможно, стали свидетелями такого же поведения. Имейте в виду, что если вы начнете интервью с руководителей и менеджеров, то это лицо, скорее всего, отвергнет обвинение и может изменить отношение к своим подчиненным в худшую сторону, заставляя других бояться говорить правду о поведении при последующих интервью;*
- *если вы поделитесь содержанием анонимной жалобы с теми, кому это не нужно знать, то такие действия только оттолкнут сотрудников писать жалобы.*

(25) Сообщения от Информаторов также могут рассматриваться Комиссией, когда пострадавшим является третье лицо, вне зависимости от того, является ли это лицо физическим лицом Организации, если нарушителем является физическое лицо Организации или Партнер.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Все жалобы на высшее руководство на уровне заместителей Председателей правления/ Директора или выше должны обрабатываться третьей внешней стороной. Для этого Организация может привлекать медиаторов, юристов, юридические или консалтинговые компании.

(26) Лица или организации, сообщающие о фактических или предполагаемых действиях СЭНД, должны делать это добросовестно и по возможности предоставлять любую имеющуюся у них информацию или доказательства, которые подтверждали бы разумное убеждение в том, что действия СЭНД могли иметь место. Перед составлением сообщения или жалобы такие лица или организации не обязаны оценивать или определять, соответствует ли жалоба, которую они намереваются подать, какой-либо степени тяжести. (Подробнее о степени в разделе VIII.)

(27) Сроки рассмотрения должны быть установлены Организацией и соблюдаться.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Рекомендуется начать рассмотрение сообщений как можно скорее и завершить его в сроки, разумные на основании жалобы. Например, следует немедленно реагировать и разрешать в течение нескольких дней (иногда даже часов) жалобы о физическом преследовании или серьезные жалобы на безопасность.

Другие рассмотрения сообщений о СЭНД рекомендуется завершить в течение двух недель. Применяйте взвешенный подход, помня, что ваше намерение — прежде всего подтвердить обоснованность жалобы и предпринять соответствующие действия, если вы определите, что это так.

(28) Комиссия должна:

- обеспечить информированность Информаторов/Заявителей и предполагаемых Нарушителей о серьезности жалобы на СЭНД;
- обеспечить разъяснение настоящей Политики и процедур рассмотрения всем вовлеченным сторонам;
- рассмотреть возможность неформальных способов рассмотрения жалоб на СЭНД с низкой степенью «тяжести»;
- уведомить Заявителя/Информатора и Нарушителя о корректирующих действиях, которые необходимо предпринять, если таковые имеются, и обеспечить выполнение этих действий;
- решить, будет ли проводиться внутреннее расследование, будет ли привлечена третья сторона для завершения расследования.

(29) Сообщения о фактических или предполагаемых действиях СЭНД в отношении персонала Организации, поступающие от сотрудника Организации или от партнера-исполнителя, должны быть расследованы Комиссией в соответствии с настоящей Политикой. Комиссия будет серьезно относиться к этому и тщательно расследовать сообщения о подозреваемых в совершении СЭНД независимым и объективным образом путем проведения расследований, свободных от контроля или влияния со стороны какого-либо физического или юридического лица, и с неукоснительным соблюдением принципов справедливости и надлежащей правовой процедуры.

(30) Комиссия принимает сообщения и жалобы по инцидентам СЭНД в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Инциденты СЭНД не имеют четкого регулирования в трудовом законодательстве Казахстана. В связи с этим Комиссии следует рассматривать каждый кейс индивидуально.

В тех случаях, когда инцидент подпадает под действие уголовного законодательства (статьи 123 и 131 УК РК), то сроки будут больше. Если по результатам обращения Пострадавшего суд вынесет обвинительный приговор, на основании этого решения работодатель может рассмотреть вопрос на уровне Комиссии и расторгнуть трудовой или другой договор.

В тех случаях, когда инцидент подпадает под действие КоАП (статьи 80-1, 409 b 434 УК РК), сроки варьируются. Если по результатам обращения Пострадавшего Нарушителя признают

виновным, на основании этого решения работодатель также может рассмотреть вопрос на уровне Комиссии и расторгнуть трудовой или другой договор.

В случаях, когда инцидент имеет низкую степень тяжести (см. Раздел VIII), следует руководствоваться сроками, указанными в трудовом законодательстве.

(31) Рассмотрение дела по СЭНД может проходить по алгоритму, установленному Организацией.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Лицу, проводящему рассмотрение, следует:

- отдельно опросить Пострадавшего и предполагаемого Нарушителя;*
- провести отдельную беседу с третьими сторонами;*
- решить, имел ли место инцидент(ы) СЭНД;*
- составить отчет с подробным описанием рассмотрения, выводов и рекомендаций;*
- если акт СЭНД имел место, решить, какое средство правовой защиты подходит Пострадавшему, в консультации с последним (например, извинения, изменение условий работы, продвижение по службе, если пострадавший был понижен в должности в результате преследования, обучение Нарушителя, дисциплинарное взыскание, увольнение);*
- предпринимать последующие меры, чтобы убедиться, что рекомендации выполняются, что поведение, нарушающее Политику, остановлено, и что потерпевший удовлетворен результатом;*
- при невозможности определить, что преследование имело место, он/она все же может дать рекомендации по обеспечению правильного функционирования Организации;*
- вести учет всех предпринятых действий.*

(32) После любого расследования HR-служба/Комиссия примет меры для мониторинга ситуации, касающейся статуса Пострадавшего и предполагаемых нарушителей, чтобы гарантировать их защиту от преследований в результате рассмотрения, а также обеспечит, чтобы любые административные или дисциплинарные меры, принятые в результате расследования, были должным образом реализованы.

(33) По завершении рассмотрения Комиссия или другое лицо, проводящее такое рассмотрение, представит Руководству Организации письменный отчет (или решение) о своих выводах. Если будет установлено, что нарушение этой Политики имело место, Комиссия порекомендует соответствующие дисциплинарные меры. Рекомендации будут зависеть от следующих факторов:

- степень, частота и распространенность поведения;
- наличие предыдущих жалоб, поданных Заявителем;
- наличие предыдущих жалоб против Нарушителя, включая анонимные; а также
- качество доказательств (например, достоверное подтверждение по показаниям свидетелей, аудио/видео/фотоматериалы, переписки и пр.).

(34) Если рассмотрение не принесло результатов или если установлено, что нарушения Политики не было, но могло иметь место потенциально проблемное поведение, Комиссия

может порекомендовать соответствующие превентивные меры в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан:

- рекомендовать (Председателю правления или иному компетентному лицу) наложить дисциплинарные взыскания на нарушителя в форме замечания, выговора или строгого выговора; или
- рекомендовать (Председателю правления или иному компетентному лицу) наложить дисциплинарные взыскания на нарушителя в форме расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

(35) Если одна из сторон не согласна с результатами расследования, Комиссия информирует стороны о их праве обратиться в суд.

(36) Комиссия, в случае подозрений на наличие уголовного или административного состава правонарушений, должна передать материалы в полицию или уполномоченный орган, рекомендовать пострадавшему подать заявление в правоохранительные органы или обратиться с иском в суд.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Если в Организации система оплаты труда построена на премиальном вознаграждении, то можно использовать лишение премии в качестве инструмента наказания. Помните, что денежные штрафы в рамках трудового законодательства в Казахстане не применяются.

VIII. СТЕПЕНИ

ПРИМЕЧАНИЕ:

Данный раздел создан для удобства, организации могут использовать свою градацию тяжести СЭНД в соответствии с законодательством Республики Казахстан и наилучшими международными деловыми практиками.

Степень 1. Обращение содержит обвинения в изнасиловании, принуждении к половому сношению, угрозах, шантаже и прочее — Комиссия должна обратиться в правоохранительные органы незамедлительно.

Степень 2. Обращение описывает действия в отношении педагогов, медицинских и фармацевтических работников при исполнении ими своих должностных обязанностей, выраженные в нецензурной брани, демонстрации неприличных жестов (знаков) и предметов, в том числе с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, непристойном поведении, оскорбительном приставании — Комиссия должна обратиться в уполномоченный орган.

Степень 3. Обращение описывает действия в отношении любого сотрудника, проявляющиеся в форме оскорблений, оскорбительного приставания и любых других действиях, унижающих честь и достоинство другого лица, — Комиссия должна рекомендовать заявителю обратиться в правоохранительные органы.

Степень 4. Обращение описывает действия, совпадающие с понятием сексуальных домогательств по настоящей Политике, но не входящие в другие три степени, — Комиссия должна рассмотреть такие сообщения самостоятельно согласно Политике.

IX. ЗАЩИТА И СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

- (37) Любой пострадавший, который сообщает или пытается сообщить о предполагаемом или совершенном СЭНД в деятельности, связанной с Организацией, будет иметь право на все меры защиты (которые включают анонимность и конфиденциальность, а также защиту от преследований), а также средства правовой защиты, предоставляемые информаторам.
- (38) Любое другое лицо, которое сообщает или пытается сообщить о фактических или предполагаемых СЭНД в деятельности, связанной с Организацией, будет считаться информатором или очевидцем, в зависимости от обстоятельств, и будет иметь право на все соответствующие меры защиты (включая анонимность и конфиденциальность, а также защиту от преследований) и средства правовой защиты, как изложено в Политике Организации.
- (39) Любое физическое лицо Организации, которое является Пострадавшим от СЭНД, совершенного сотрудником Организации, может запросить у Организации следующие рекомендации и поддержку:
- а) В чрезвычайных ситуациях любой сотрудник Организации, который пострадал от СЭНД, может запросить временную медицинскую помощь или другие вспомогательные услуги, необходимые для устранения вреда.
 - б) Любое лицо, которое является пострадавшим от СЭНД, совершенного на территории Организации или во время мероприятия, организованного Организацией или при ее содействии, может потребовать от Организации обеспечить защиту, предусмотренную в настоящей Политике.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Под защитой подразумевается, что Организация может использовать разные механизмы. Если пострадавший чувствует угрозу, Организация может дать ему оплачиваемый отпуск, а нарушителя — отстранить временно от работы. Если и пострадавший, и нарушитель проживают на одной территории (на вахте, например), обеспечить пострадавшему новое жилье. Организация может предложить оплатить услуги юриста и психолога для пострадавшего.

- (40) Действия СЭНД или ответные меры против фактической или подозреваемой Пострадавшим СЭНД, совершенные физическим лицом Организации или партнерами Организации, будут приравниваться к неправомерному поведению или нарушению контракта и будут подлежать дисциплинарным или другим мерам, как предусмотрено соответствующими политиками, правилами и процедурами Организации и законодательством Республики Казахстан.
- (41) Любое физическое или юридическое лицо, которое делает ложное или злонамеренное сообщение, может быть подвергнуто дисциплинарным взысканиям в соответствии с политиками Организации и положениями любых договорных соглашений, существующих между Организацией и физическим или юридическим лицом.
- (42) Если в рамках деятельности, связанной с Организацией, был установлен факт совершения СЭНД или ответные меры против фактическим или подозреваемым Пострадавшим, Организация будет прилагать усилия для оказания услуг good office (сотрудничества) соответствующим органам власти для обеспечения необходимой защиты и применения других разумных мер для защиты Пострадавшего.
- (43) Если акт СЭНД или ответные меры против фактическим или подозреваемым Пострадавшим совершаются партнером и были подтверждены в результате рассмотрения, проведенного Организацией, и в отношении них были наложены дисциплинарные меры, Партнер

или в отношении Партнера были наложены санкции, Организация может рекомендовать Партнеру принять соответствующие меры в интересах Пострадавшего.

Х. КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ

(44) Все жалобы и сообщения рассматриваются в полной конфиденциальности, а информация раскрывается строго по принципу служебной необходимости. Личность подавшего жалобы обычно раскрывается сторонам, участвующим в рассмотрении, и Организация примет соответствующие меры для обеспечения защиты Заявителя или Информатора от преследований во время и после расследования. Вся информация, относящаяся к жалобе или расследованию в соответствии с этой Политикой, будет храниться в защищенных файлах в HR-службе/Комиссии.

ПРИМЕЧАНИЕ:

Организация может требовать от Заявителя/Информатора не разглашать подробности обвинений в СМИ или социальных сетях через стандартные мировые соглашения и положения о неразглашении. Однако эти положения не должны быть основанием для запрета Пострадавшему обращаться в суд, правоохранительные органы или иные уполномоченные органы. Особенно это касается тяжелых форм СЭНД. Организации не следует запрещать разглашать подробности об инциденте СЭНД, если мировое соглашение не было заключено, Пострадавший не добился никакой компенсации и пр.

Первое, на что следует обратить внимание при заключении мирового соглашения, — является ли предлагаемая сумма справедливой и разумной компенсацией за причиненный Пострадавшему ущерб.

Соглашения с положениями о неразглашении в случае возникновения инцидента СЭНД не должны подписываться заранее (например, при найме). Сотрудникам должно быть предоставлено разумное время для рассмотрения вопроса о подписании соглашения о неразглашении информации, включая разрешение им проконсультироваться с профсоюзом или юристом в каждом отдельном случае.

XI. РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛИТИКИ, ПРОФИЛАКТИКА И МОНИТОРИНГ

(45) HR-служба обеспечит, как только это станет практически возможным после принятия настоящей Политики, что закупки, трудоустройство или любая другая деятельность Организации будут проводиться в соответствии с настоящей Политикой.

(46) HR-служба подготовит план коммуникации для поддержки распространения и реализации данной Политики и повышения осведомленности в Организации о проблеме СЭНД. План будет включать:

- a) размещение данной Политики на веб-сайте Организации;
- b) разработку и предоставление информационных материалов для сотрудников Организации и партнеров-исполнителей с целью повышения осведомленности и поддержки реализации настоящей Политики;
- c) обеспечение того, чтобы весь персонал Организации прошел обязательное обучение для обеспечения соблюдения настоящей Политики и соответствующих операционных процедур;

d) обеспечение того, чтобы новые сотрудники Организации проходили обязательное обучение для обеспечения соблюдения настоящей Политики и соответствующих операционных процедур.

(47) HR-служба несет ответственность за мониторинг и эффективное выполнение обязательств в соответствии с настоящей Политикой.

(48) Комиссия будет регулярно пересматривать положения Политики и рекомендовать улучшения в настоящей Политике и связанных с ней процедурах и средствах контроля, чтобы уменьшить возможности для СЭНД в деятельности Организации и гарантировать, что физические лица Организации соблюдают положения Политики. Комиссия будет вести реестр сообщений и жалоб о СЭНД.

(49) Настоящая Политика вступает в силу с момента ее подписания.

Полезные ресурсы

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf